

济源市人民政府办公室文件

济政办〔2016〕51号

济源市人民政府办公室 关于印发济源市乡村教师支持计划实施办法的 通 知

各产业集聚（开发）区管委会，各镇人民政府，各街道办事处，
市人民政府各部门：

《济源市乡村教师支持计划实施办法》已经市政府同意，现
印发给你们，请认真贯彻执行。

2016年7月7日

济源市乡村教师支持计划实施办法

为贯彻落实《河南省人民政府办公厅关于印发河南省乡村教师支持计划（2015—2020年）实施办法的通知》（豫政办〔2015〕157号）精神，切实加强全市中小学乡村教师队伍建设，结合我市教育实际，制定本实施办法。

一、总体要求

以党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神为指导，按照“四个全面”战略布局要求，以办好人民满意的教育为宗旨，以吸引优秀人才到乡村学校任教、稳定乡村教师队伍、带动和促进教师队伍整体水平提高为目的，解决当前乡村教师队伍建设领域存在的突出问题。到2017年，力争使乡村学校教师来源得到多渠道扩充，乡村教师资源配置得到改善，教育教学水平稳步提升，各方面合理待遇依法得到较好保障，职业吸引力明显增强，逐步形成“下得去、留得住、教得好”的局面。到2020年，努力造就一支师德高尚、素质优良、甘于奉献、扎根乡村的教师队伍，为实现我市教育现代化提供有力保障。

二、基本原则

（一）师德为先、立德树人。着力提升乡村教师思想政治素质和职业道德水平，引导乡村教师带头践行社会主义核心价值观，加强乡村教师对中国特色的社会主义的思想认同、理论认同和情感认同。重视发挥乡村教师以德化人、言传身教的作用，教育

学生热爱祖国、热爱人民、热爱中国共产党，形成正确的世界观、人生观、价值观，确保乡村教育的正确导向。

（二）规模适当、结构合理。加强薄弱学科建设、统筹考虑学校地域分布和办学规模，合理规划乡村教师队伍建设，集中人财物资源，实施优惠倾斜政策，加大乡村教师培养补充力度，推进区域教师校长交流，加强乡村优质教师资源配置，有效解决乡村教师短缺问题，优化乡村教师队伍结构。

（三）提升质量、提高待遇。立足市情，聚焦乡村教师队伍建设最关键领域、最紧迫任务，多措并举、定向施策、精准发力、标本兼治；加强培养培训，提升乡村教师教育教学能力和基本素养，提高乡村教师的地位和待遇，不断改善乡村教师的工作生活条件，增强乡村教师职业的吸引力。

（四）改革机制、激发活力。坚持问题导向，深化体制机制改革，构建适应乡村教育发展的乡村教师补充机制、使用机制和交流机制，切实形成“越往基层、越是艰苦，地位待遇越高”的激励机制。通过实施乡村教师支持计划，带动建立相关制度，形成可持续发展的长效机制。

三、主要措施

（一）提升乡村教师思想政治素质和师德水平

加强乡村中小学校基层党组织建设，在镇中心校完善党组织机构、配备专职党务干部，进一步加强乡村教师政治思想建设，适度加大发展党员力度。全面落实立德树人根本任务，大力开展

师德演讲、征文评选、师德报告会、寻找“最美教师”等形式的师德主题教育活动，把教师职业理想、职业道德以及心理健康教育、法制教育等融入教师培训和管理的全过程。加强教师文化建设，建立乡村教师政治理论学习制度，建立新进教师和教师节、国庆节、新学年开学等重大节日教师宣誓制度，不断提高教师的理论素养和思想政治素质，加大优秀师德典型宣传力度，健全优秀教师、师德标兵和师德先进个人评选表彰机制，营造尊师重教的良好社会氛围。规范师德考核，促进教师自觉加强师德修养，把师德表现作为教师资格定期注册、业绩考核、职称评审、岗位聘用、评优奖励的首要内容。严格师德惩处，建立健全教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的乡村教师师德建设长效机制。

（二）健全完善乡村教师补充机制

建立乡村教师定期公开招聘补充机制。每年初，根据新学年教师需求、当年编制空缺情况，教育部门会同编制、人社部门及时确定乡村学校教师补充计划和招聘办法，确保教师招聘办法公开、公正并适合乡村教师岗位特点，新招聘教师实行中小学校任教5年服务期制度。根据国家、省有关政策，积极争取“特岗教师计划”招聘名额，2016—2020年争取为全市乡村学校补充400名左右的特岗教师。结合2016年全省启动的小学全科教师培养试点工作，2016—2020年争取为全市培养50名左右基础知识宽厚、专业技能扎实、能力素质均衡、能胜任多门学科教学的小学全科教师到乡村任教，编制、人社等部门在核定的教职工编制总

额内按协议办理事业单位人员聘用、编制、工资等手续，真正为乡村学校吸引大批“下得去、留得住、教得好”的优秀教师。高校毕业生取得教师资格并到乡村学校任教3年以上（含3年），按我省有关规定享受国家助学贷款代偿政策。

（三）切实提高乡村教师生活待遇

建立并实施山区五镇乡村教师生活补助制度，重点向村小和教学点倾斜。依法依规落实乡村教师工资待遇政策，及时足额发放乡村教师工资，为教师缴纳住房公积金和各项社会保险费，按规定将符合条件的乡村教师住房纳入我市住房保障范围。根据乡村学校建设规划和师资均衡配置的需要，采取改建、新建等形式加大乡村学校教师周转宿舍工程建设力度，切实改善乡村教师住房条件。要在现行制度架构内，做好乡村教师重大疾病救助工作，积极实施乡村教师年度健康体检制度。教育部门要根据乡村教师居住或工作地，统筹就近妥善解决其子女入学问题。

（四）加强城乡教师编制管理

按照城乡统一标准核定乡村中小学教职工编制，积极推进中小学教师“县管校聘”管理改革，进一步强化教育部门对教师资源的统筹配置和管理功能，加强市域内教师调配力度。对人口居住分散的农村偏远地区、山区必须保留的学校和教学点，在核定教职工编制时予以倾斜，按照生师比和班师比相结合的办法核定，重点解决教师全覆盖问题，确保乡村学校开足开齐国家规定课程，特别是体育、音乐、美术和科学技术课程。农村寄宿制学

校教师兼任生活管理教师的，应合理计算工作量并相应增核绩效工资总量，具体办法由教育、人社、财政等部门另行制定。留守儿童较多的乡村学校可配备或聘请心理辅导教师。教育部门在核定的编制总额内，按照班额、生源等情况统筹分配各校教职工编制，并报机构编制部门和财政部门备案。严禁在有合格教师来源的情况下有编不补、长期使用临时聘用人员，严禁任何部门和单位以任何理由、任何形式占用或变相占用中小学教职工编制。实行中小学教职工编制实名制管理，进一步健全完善中小学编制、人员与财政预算管理相结合的配套约束机制，同时，进一步加强教师队伍管理，严禁无正当理由长期脱岗、私自聘用临时人员代岗等。

（五）加大职称评聘向乡村学校倾斜力度

专业技术中高级岗位设置向乡村学校倾斜，对在乡村学校任教累计满 25 年且仍在乡村学校任教、具备相应专业技术资格的在编教师，聘用相应专业技术岗位时予以倾斜。对农村学校与城市学校实行同样的结构比例控制标准，乡村教师职称评聘时，评价标准在城市标准的基础上适当降低要求，发表论文不作刚性要求，注重师德修养，注重教育教学工作业绩，注重教育教学方法，注重教育教学一线实践经历。对在农村教学一线连续从事教育教学工作满 30 年，且当年年底距离法定退休年龄不满 5 年的农村教师，可不受单位结构比例限制，专设职数考核认定和聘任中小学一级教师，通过考核认定取得的资格与评委会评审具有同等效力。城市义务教育学校教师晋升中、高级教师职称，须具有乡村

学校 3 年（山区 2 年）任教经历，城市其他学校教师晋升高级教师职称，应有乡村学校或薄弱学校任教 1 年以上的经历。

（六）完善城乡校长教师交流机制

贯彻落实《河南省教育厅中共河南省委组织部河南省机构编制委员会办公室河南省财政厅河南省人力资源和社会保障厅关于印发〈河南省关于推进县（区）域内义务教育学校校长教师交流轮岗工作的指导意见〉的通知》（教人〔2015〕591 号），组织实施《济源市教育局中共济源市委组织部济源市机构编制委员会办公室济源市财政局济源市人力资源和社会保障局关于印发济源市义务教育学校校长教师交流轮岗实施办法（试行）的通知》（济教〔2016〕71 号），全面推进中小学校校长教师交流轮岗工作。主要通过校长交流、骨干教师交流和普通教师交流三种方式，促进教师资源合理配置，优化教师队伍结构，市区学校、农村优质学校每学年教师交流轮岗的比例不低于符合交流条件教师总数的 10%，其中骨干教师交流轮岗应不低于交流总数的 20%。建立和完善交流轮岗激励机制，把交流轮岗作为选拔任用、职称评聘、评优评先和业务培训的前置或优先条件，进一步提升交流轮岗工作的内驱力。采取定期交流、跨校竞聘、学区一体化管理、学校联盟、对口支援、乡镇中心学校教师走教等途径和方式，重点推动城镇学校优秀校长、教师到乡村学校交流轮岗支教。到乡村学校交流支教一年及以上的城市教师，在支教期间享受当地的乡村教师生活补助和乡镇工作补贴。城市学校教师交流到乡村学校

后，按原有的教师职务及岗位等级聘用，执行相应工资待遇。具备中、高级教师职务资格未聘任相应职务的教师交流到乡村学校，可优先聘任到相应专业技术岗位；城市学校教师交流到乡村学校，交流后在乡村学校中、高级岗位任职满3年且考核优秀的，可在同一专业技术岗位级别内高聘一个等级。鼓励城镇退休的优秀教师到乡村支教讲学，财政部门按照国家有关规定予以适当补助。

（七）大力提升乡村教师能力素质

建立健全以国培计划为引领、以校本研修为基础的国培、省培、市培和校培四级联动机制，到2020年，对全体乡村教师、校（园）长进行不少于360学时的培训。把乡村教师培训纳入基本公共服务体系，保障经费投入，确保乡村教师培训时间和质量。财政部门要将教师培训经费列入财政预算，按照不低于教职工工资总额的1.5%足额安排。教育部门要在中小学教师培训经费执行中向乡村教师倾斜，幼儿园、中小学校按照年度公用经费预算总额的5%安排教师培训经费。加强乡村教师培训力度，创新培训方式，提高培训效益，建立乡村教师、校长发展支持服务体系。依托网络全面提升乡村教师信息技术应用能力，积极利用信息技术手段，破解乡村优质教学资源不足难题，同时建立支持学校、教师使用相关设备的激励机制并提供必要的保障经费。加强乡村学校音乐、体育、美术等师资紧缺学科教师培训，支持乡村教师提升教育教学能力，注重培养乡村教学名师和学科带头人，构建乡村学科教师与市级名师工作室合作研修平台，实施精准引领。

鼓励乡村教师在职学习深造，提高学历层次，到 2020 年，乡村教师学历基本达标。

（八）建立完善乡村教师荣誉制度

市政府对在乡村学校从教 10 年以上的教师按照有关规定颁发“乡村学校从教 10 年教师荣誉证书”，每年教师节期间评选表彰 90 名优秀教师和 10 名优秀教育工作者。鼓励和引导社会力量建立专项基金，对长期在乡村学校任教的优秀教师给予物质奖励。在评选表彰教育系统先进集体和先进个人等方面向乡村学校、乡村教师倾斜，原则上山区学校分配名额上浮 50%，平原农村学校分配名额上浮 20%。推荐的基础教育领域先进集体，农村学校占推荐名额的 60%以上；推荐的先进个人，乡村中小学教师占推荐总名额的 35%以上。同时，要大力宣传长期工作在农村一线的优秀教师无私奉献的典型事迹，增强全社会对乡村教师这一神圣职业的尊重和认同，营造更加浓厚的尊师重教氛围，增强教师的职业荣誉感和自豪感。

四、组织实施

（一）加强组织领导。产业集聚（开发）区管委会、镇政府是实施乡村教师支持计划的责任主体，要把实施工作列入重要议事日程，实行一把手负责制，细化任务分工、分解责任。各相关部门密切配合、形成合力，切实将计划落到实处。教育部门加强对乡村教师队伍建设的统筹规划、指导和管理，制定相关政策和标准。机构编制、发展改革、财政、人力资源社会保障等有关部

门在各自职责范围内，积极推进有关工作。着力改革体制，积极鼓励和引导社会力量参与支持乡村教师队伍建设。

（二）加强经费保障。市财政要积极调整财政支出结构，统筹考虑乡村教师队伍建设经费需求，加大投入力度，大力支持乡村教师队伍建设；镇级财政要积极加大教育投入，为本辖区教师队伍建设做好保障。多渠道筹措教育经费，吸引社会资金投入乡村教育。把资金和投入用在乡村教师队伍建设最薄弱、最迫切需要的领域，切实用好每一笔经费，提高资金使用效益，促进教育资源均衡配置。制定严格的经费监管制度，规范经费使用，加强经费管理，强化监督检查，坚决杜绝截留、克扣、虚报、冒领等违法违规行为发生。

（三）定期督导检查。市委市政府督查局、市政府教育督导室要建立乡村教师工作专项督导考核制度，切实加强对乡村教师队伍建设情况的专项督导，及时通报督导情况并公布督导结果。督查结果纳入市直各部门，各产业集聚（开发）区管委会、镇政府教育工作考核指标体系，纳入年度工作督导评估内容。对实施不到位、成效不明显的，追究相关负责人的领导责任。

各产业集聚（开发）区管委会、镇政府要根据本实施办法制定贯彻实施细则，因地制宜提出符合本地教育实际的支持政策和有效措施。各产业集聚（开发）区管委会、镇政府将本地实施细则于2016年8月30日前报市教育局备案，同时向社会公布，接受社会监督。

主办：市教育局

督办：市政府办公室四科

抄送：市委各部门，市人武部，驻济有关单位。

市人大常委会办公室，市政协办公室，中级法院，检察院分院，市法院，市检院。

济源市人民政府办公室

2016年7月11日印发
